



熊本県 特定事業主行動計画

第5期（令和8年4月～令和13年3月）

～ 職員一人ひとりの幸せなくして、県民の幸せなし ～

目次

1	計画策定の趣旨.....	1
2	計画の期間.....	1
3	計画の対象.....	2
4	職員向けアンケートの実施.....	2
5	本県の現状と課題.....	3
	(1) ワーク・ライフ・バランスの推進.....	3
	(2) 安心して子育てできる職場づくり.....	8
	(3) 全ての職員が働く意欲を持ち続けることができる職場づくり.....	12
	(4) その他.....	16
6	目標.....	17
7	具体的な取組み.....	19
8	計画の推進体制.....	22
	(1) 庁内の推進体制.....	22
	(2) 計画及び取組状況の周知・広報.....	22

1 計画策定の趣旨

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」といいます。）に基づき、特定事業主として、職員一人ひとりが能力を最大限発揮し、仕事と家庭生活を両立できる職場環境を整備することを目的として策定するものです。

本県は、「くまもと新時代共創基本方針」のもと、“共に未来を創る”という視点に立ち、県民の皆様と共に熊本の更なる発展に向けて、県民が主人公の県政を推進しています。

その実現のためには、まずは、職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮して活躍することができる職場環境づくりが重要です。この計画に基づき、「職員一人ひとりの幸せなくして、県民の幸せなし」という基本理念のもと、必要な施策に取り組みます。

2 計画の期間

令和8年(2026年)4月1日 ～ 令和13年(2031年)3月31日

この計画の根拠である次世代育成支援対策推進法は令和17年(2035年)3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年(2036年)3月31日まで、それぞれ有効期限が延長されました。

これを踏まえ、今回策定する第5期計画の期間は、令和8年(2026年)4月1日から令和13年(2031年)3月31日までの5年間とします。

なお、第6期計画の期間については、令和13年(2031年)4月1日から令和18年(2036年)3月31日までを想定していますが、計画策定時の状況等により適宜見直すこともあります。

3 計画の対象

この計画は、本県の知事部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、人事委員会事務局、海区漁業調整委員会、企業局及び病院局に所属する全職員（会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。）を対象とします。

4 職員向けアンケートの実施

この計画の策定に先立ち、状況を把握するとともに、職員の声をできる限り広く反映するために、職員を対象としたアンケート調査を実施しました。

(参考) 職員アンケートの概要

○対象職員

全職員（市町村等からの派遣（併任）職員及び教育委員会・警察本部からの出向職員を除き、会計年度任用職員及び臨時的任用職員を含む。）

○回答方法

電子申請システム（LoGo フォーム）による無記名アンケート

○実施期間

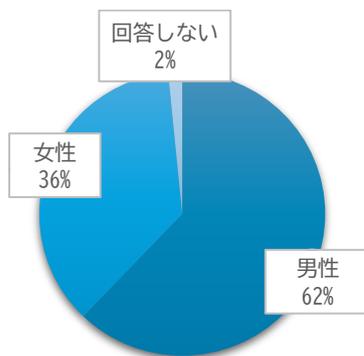
令和7年8月20日 ～ 令和7年9月19日

○回答状況

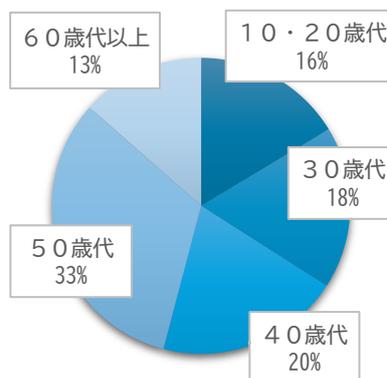
正職員	2,949人
臨時的任用・会計年度任用職員	416人
総回答者数	3,365人

※回答率：64.9%※R7.5.1在籍者ベース

【男女別】



【年代別】



【勤務地別】



5 本県の現状と課題

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

● 時間外勤務時間の縮減

前計画の
数値目標

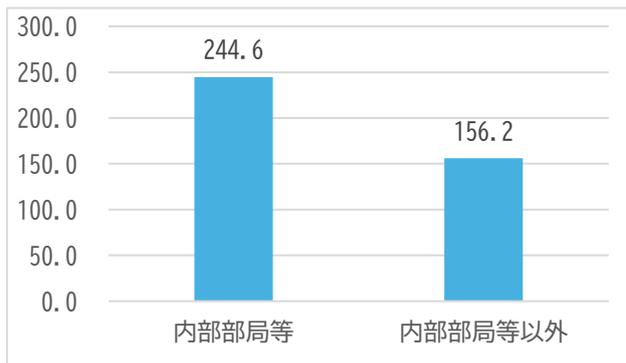
時間外勤務時間を前年度比減とする

時間外勤務時間数の推移

	R 1年度	R 2年度	R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度
月平均	15.7h	18.2h	18.3h	17.7h	15.7h	15.3h
年平均	188.2h	218.0h	219.6h	212.5h	187.8h	184.1h

内部部局等・内部部局等以外の時間外勤務時間数の比較（R6年度）

○年間時間外勤務時間数



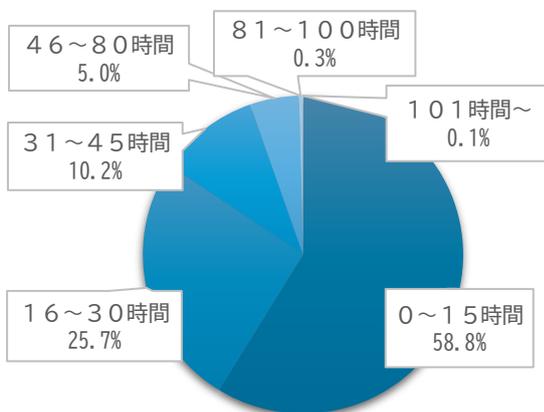
○上限超過職員数比較

	内部部局等	内部部局等以外
月 45 時間超	771 人	505 人
年 360 時間超	399 人	239 人

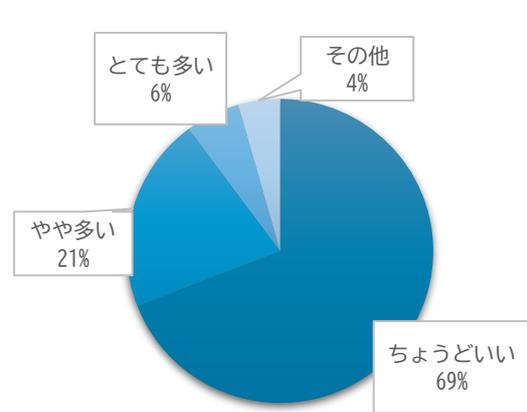
職員アンケートの結果

○最近3か月（R7.5～7）における時間外勤務時間数及びそれに対する意識

【時間外勤務時間数】

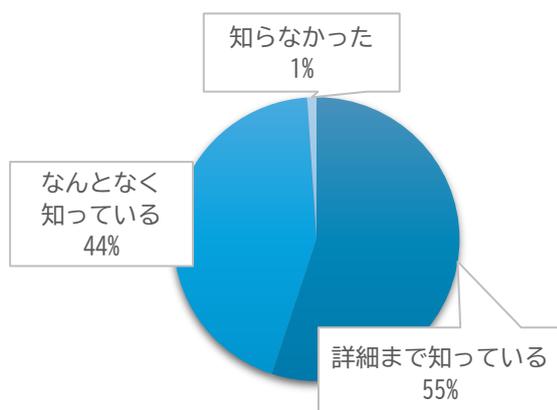


【時間外勤務時間数への意識】

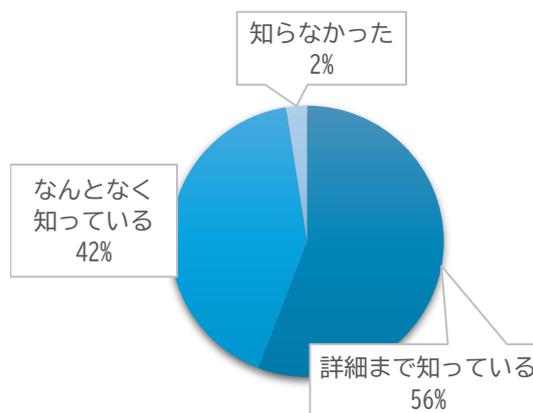


○時間外勤務縮減に向けた各種取組の認知度

【時間外勤務時間上限制度】



【勤務間インターバル制度】



令和元年度（2019年度）から時間外勤務時間の上限設定を導入するとともに、職員が使用するパソコンの使用状況の記録を活用して勤務状況を正確に把握するなどして、時間外勤務時間の縮減に取り組んできました。

しかし、令和2年度（2020年度）及び令和3年度（2021年度）は、令和2年7月豪雨災害に係る復旧・復興業務及び新型コロナウイルス感染症対応業務の増嵩により、全庁的に時間外勤務時間数が増加しました。

令和4年度（2022年度）以降は、これらの業務が収束するとともに、勤務間インターバル制度を導入するなどしたことにより、時間外勤務時間数は減少傾向にあります。もっとも、その減少幅は小さく、全都道府県における年間時間外勤務時間数（161.2時間）¹を上回っている状況です。

職員アンケートによれば、約3分の1の職員が自身の時間外勤務の状況に不満を抱いていることがわかります。一方で、時間外勤務命令上限設定制度や勤務間インターバル制度については、ほぼ全ての職員が認知していました。時間外勤務縮減を強力に進めていくためには職員が認知するだけでなく、縮減のために何が障壁となっているかを詳細に分析したうえで、より踏み込んだ取組みが求められているといえます。

¹ 総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」

制度解説

時間外勤務命令上限制度

職員に時間外勤務を命ずる場合に、職員の区分に応じ、それぞれに定める時間及び月数の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるもの。

	1か月の上限	1年の上限	職員の区分
原則所属	45時間以下	360時間以下	指定部署以外の部署に勤務する職員
指定部署	100時間未満 ※2～6か月平均80時間以下 ※月45時間超は6か月まで	720時間以下	業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務の比重が高い部署として任命権者が指定するものに勤務する職員
特例業務	上欄の上限時間を超えて時間外勤務を命ずることができるが、必要最小限とする。		特例業務（災害対応その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと任命権者が認めるもの）に従事する職員

勤務間インターバル制度

勤務終了から翌日の勤務開始までの間に原則11時間以上のインターバルを設けることで、生活時間や睡眠時間を確保するための制度。

● 休暇取得の状況

前計画の 数値目標	全職員の年次有給休暇取得平均日数が15日 夏季休暇を全職員が5日間取得
--------------	--

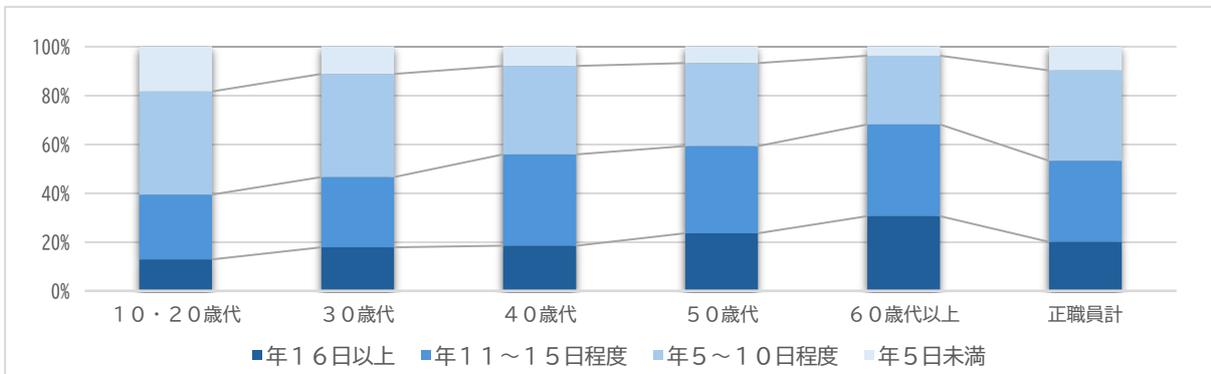
年次有給休暇・夏季休暇の平均取得日数の推移

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
年休	12.0日	10.8日	11.6日	12.0日	14.3日	14.4日
夏季休暇	4.93日	4.89日	4.93日	4.94日	4.95日	4.95日

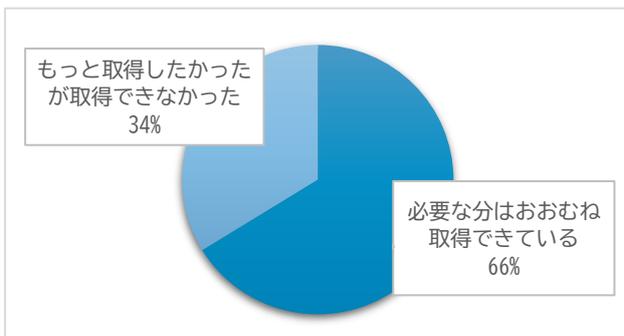
職員アンケートの結果

○令和6年度の年次有給休暇取得日数（正職員のみ）

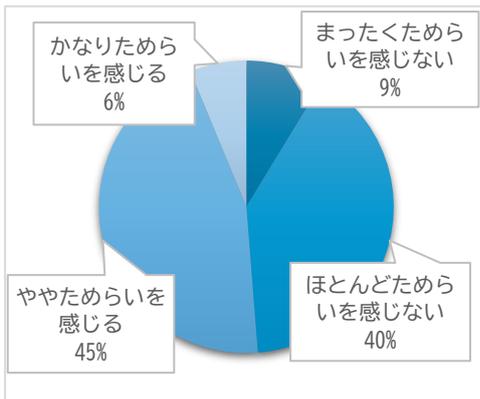
【年代別】



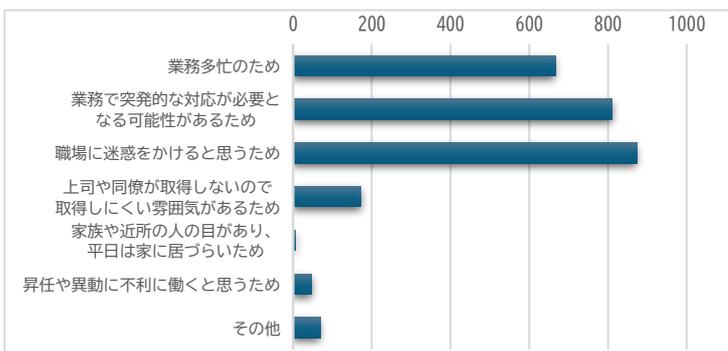
○年休取得の満足度（正職員のみ）



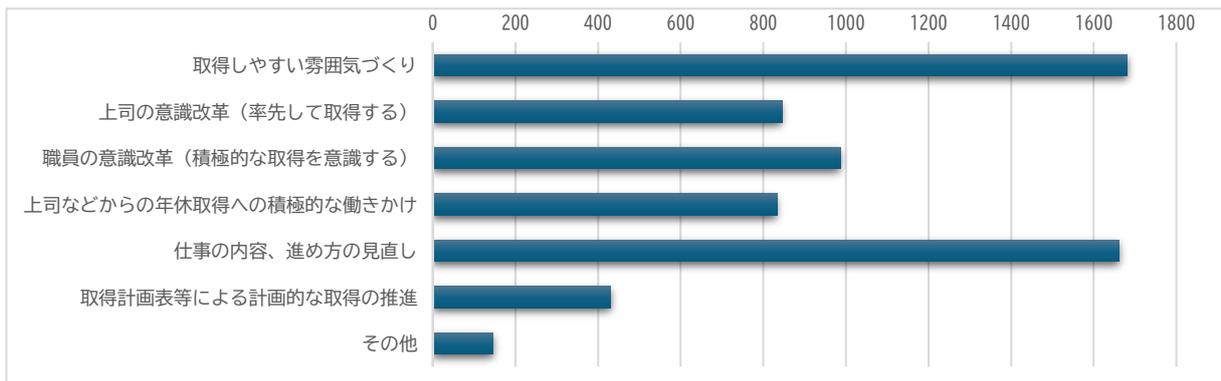
○年休取得への意識



→年休取得にためらいを感じる理由（複数回答可）



○年休取得をしやすくするために必要だと思うこと（複数回答可）



年次有給休暇の平均取得日数は、令和3年度（2021年度）以降、年々増加傾向にあり、全都道府県の平均取得日数（14.3日）²を上回っています。夏季休暇についても、ほぼ全日取得を達成することができています。

一方で、職員アンケートによれば、約3分の1の職員が「もっと取得したかったが取得できなかった」と回答しています。また、半数超の職員が年休取得の際に「ややためらいを感じる」「かなりためらいを感じる」と回答しています。ためらいを感じる理由を尋ねたところ、「職場に迷惑をかけると思うため」が一番多く、次に「業務多忙のため」「業務で突発的な対応が必要となる可能性があるため」が続きました。

この結果からは本県職員の業務に対する責任感の強さがうかがえる一方で、職場における休暇取得に係る雰囲気が醸成されていないことを示すものといえます。

² 総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」

(2) 安心して子育てできる職場づくり

● 男性育児休業の状況

前計画の
数値目標

男性育児休業：対象職員の13%が取得

→令和6年(2024年)1月23日付け総務部長通知で別途設定

令和7年度までに育児休業1週間以上の取得率85%

令和12年度までに育児休業1週間以上の取得率85%

男性職員の育児休業取得率の推移

○育児休業取得率（1日以上取得）の推移

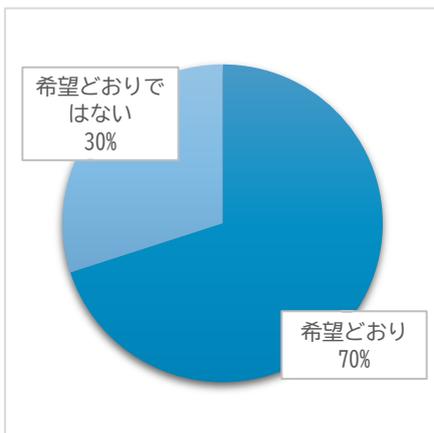
	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
本県	8.9%	17.0%	15.6%	42.4%	58.3%	58.4%
全都道府県平均	16.8%	28.9%	40.7%	56.2%	76.3%	86.3%

○育児休業取得率（一定期間以上）の推移

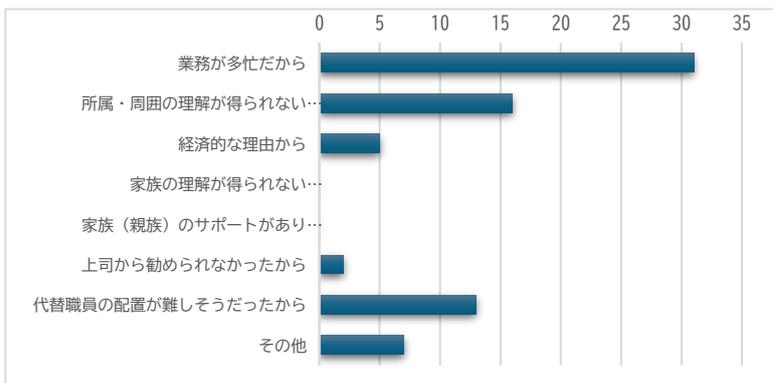
	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
1週間以上	8.9%	14.9%	14.6%	39.4%	53.4%	54.5%
2週間以上	5.9%	11.7%	9.4%	34.4%	51.5%	51.5%

職員アンケートの結果

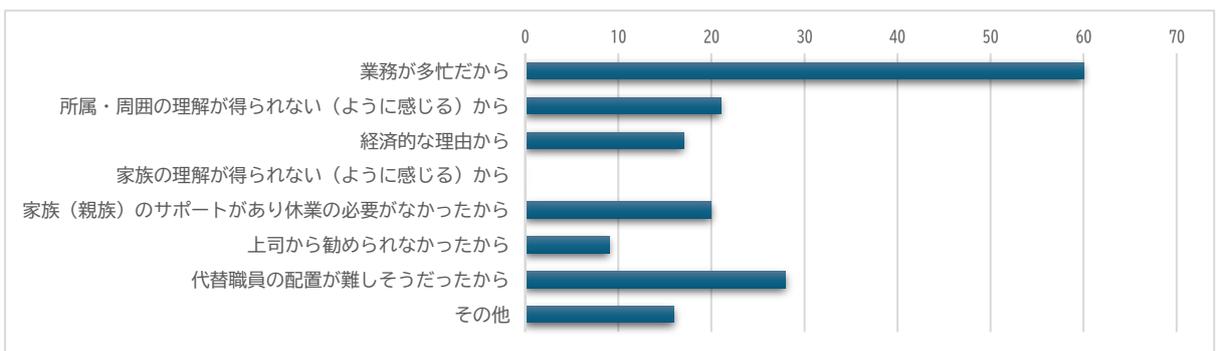
○【男性職員】育児休業期間及び取得時期への満足度



→希望どおり取得できなかった理由（複数回答可）



○【男性職員】育児休業を取得しなかった理由（複数回答可）



第4期計画では男性職員の育児休業について、対象職員の13%取得と数値目標を設定していました。その後、国の「こども未来戦略方針」（令和5年（2023年）6月13日閣議決定）において定められた目標を踏まえ、令和6年（2024年）1月23日付け総務部長通知により、知事部局等における男性職員の育児休業取得率の目標を、令和7年度（2025年度）までに育児休業1週間以上の取得率85%、令和12年度（2030年度）までに育児休業2週間以上の取得率85%と設定しました。

本県における男性育児休業取得率は、近年、急速に増加していますが、令和6年度実績では、残念ながら全国最下位となるなど全国平均には追いついていない状況です。

職員アンケートによれば、男性職員が育児休業を取得しなかった理由として、「業務多忙だから」「代替職員の配置が難しそうだから」という回答が多く、職場における育児休業取得環境をより一層改善する必要があります。

● 男性育児関連休暇の状況

前計画の
数値目標

男性育児関連休暇：対象職員全員が取得

男性職員の育児関連休暇取得率の推移

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
本県	95.7% 	93.4% 	97.8% 	98.0% 	95.1% 	99.0%
全都道府県平均	81.4%	84.3%	80.9%	87.4%	87.7%	89.9%

男性職員の育児関連休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）については、概ね目標を達成しており、全国平均よりも高い状況です。これは、「ハッピーシェアウィークス」の取組みの効果であると考えられます。

制度解説

ハッピーシェアウィークス

子どもが生まれた男性職員が、子の出生日後2月以内に、休暇等（出産補助休暇、男性の育児参加休暇、年次有給休暇、育児休業）を組み合わせて合計で14日以上取得する取組み。育休文化の醸成のため、令和5年1月から令和7年7月まで実施。

ハッピーシェアウィークス・プラス

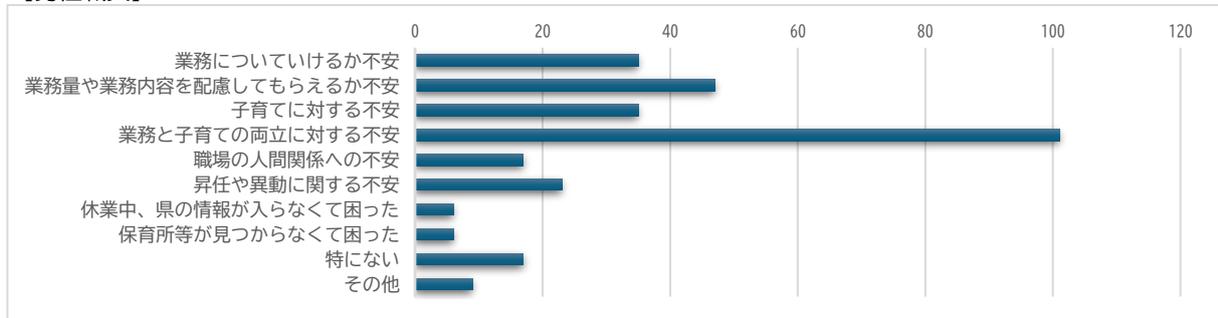
子どもが生まれた男性職員が、子の出生日後56日以内に、育児休業を2週間（14日）以上取得する取組み。育児休業と組み合わせる形で休暇等（出産補助休暇、男性の育児参加休暇、年次有給休暇、特別休暇、週休日等）を取得し、合計で1月以上育児に参画することを推奨。男性職員の育休取得のさらなる推進のため、令和7年8月から実施。

● 子育てと仕事の両立の状況

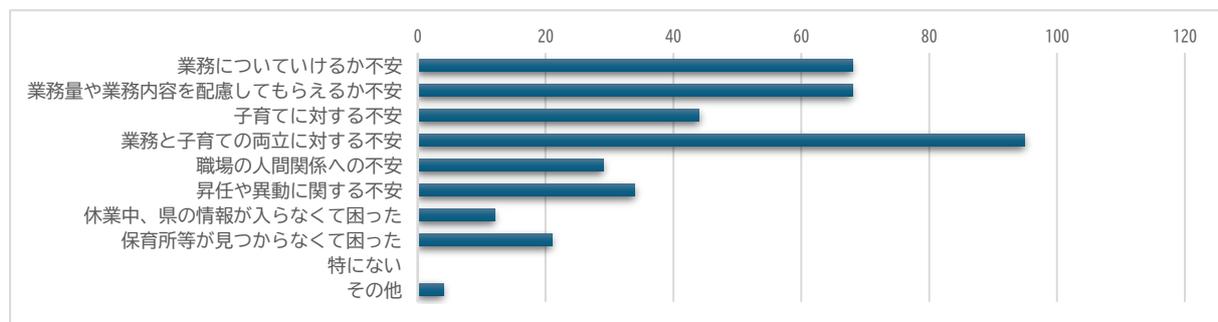
職員アンケートの結果

○育児休業期間中又は復帰時に困ったこと（複数回答可）

【男性職員】

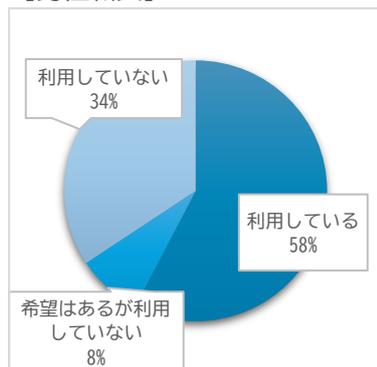


【女性職員】

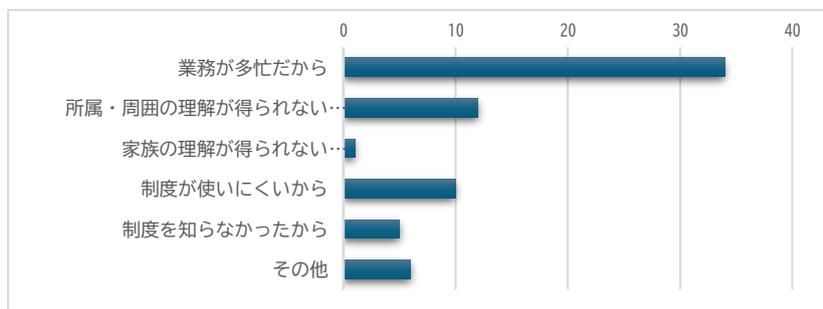


○子育て関連休暇（看護休暇等）の取得状況

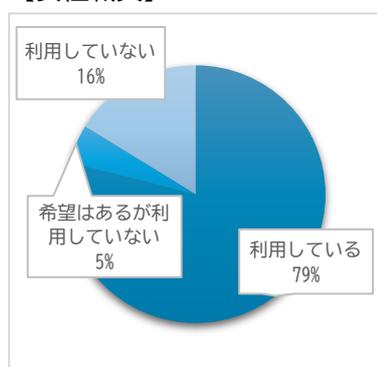
【男性職員】



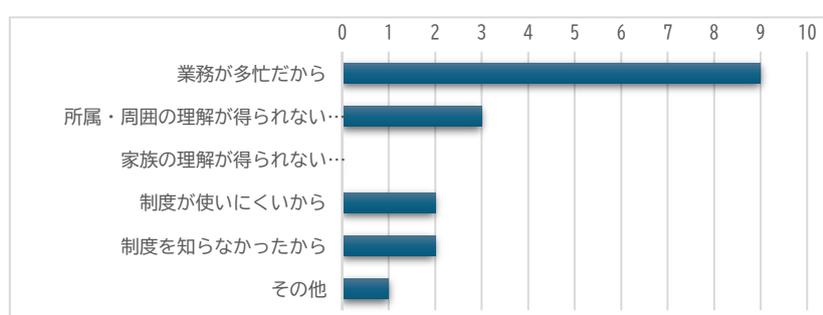
→希望どおり取得できなかった理由（複数回答可）



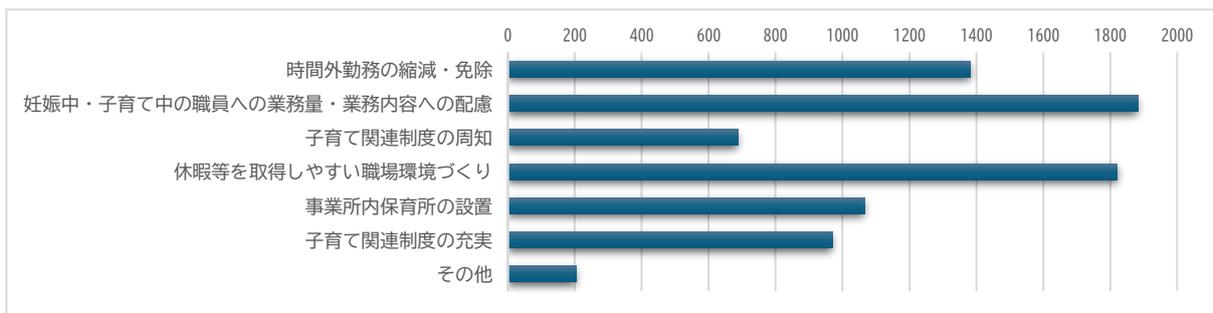
【女性職員】



→希望どおり取得できなかった理由（複数回答可）



○職員の子育てを支援するために重要だと思う県の取組み（複数回答可）



職員アンケートによれば、育児休業期間中又は復帰する際に困ったことを尋ねたところ、男性職員・女性職員とも「業務と子育てとの両立に対する不安」が最も多く、「業務量や業務内容を配慮してもらえるか不安」がそれに続くという結果でした。また、子育て支援のために県に求めることとして、「妊娠中・子育て中の職員への業務量・業務内容への配慮」「休暇等を取得しやすい職場環境づくり」「時間外勤務の縮減・免除」とする回答が目立ちました。

職場において、子育てに関する自らの希望や状況を率直に話すことができる環境づくりがより一層求められているといえます。

(3) 全ての職員が働く意欲を持ち続けることができる職場づくり

● 女性活躍の状況

前計画の 数値目標	管理職に占める女性職員の割合	: 14.0%
	役付職員に占める女性職員の割合	: 28.0%

管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合の推移

	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
総数	397人	397人	394人	390人	391人	389人	392人
女性数	33人	45人	48人	47人	52人	55人	59人
女性割合	8.3%	11.3%	12.2%	12.1%	13.3%	14.1%	15.1%
全都道府県平均	11.8%	12.7%	13.5%	14.4%	14.9%	16.1%	17.3%

※知事部局及び外局（教育・警察を除く）の合計値

役付職員（係長級以上）に占める女性職員の割合の推移

	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
総数	2743人	2716人	2678人	2639人	2607人	2601人	2565人
女性数	611人	635人	645人	647人	661人	681人	700人
女性割合	22.3%	23.4%	24.1%	24.5%	25.4%	26.2%	27.3%

※知事部局及び外局（教育・警察を除く）の合計値

各職位における女性職員の割合の推移

	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
部長級	4.3%	9.1%	4.3%	4.0%	4.2%	13.0%	11.1%
次長級	7.0%	8.9%	9.3%	7.4%	6.9%	12.1%	10.3%
課長級	8.8%	11.9%	13.2%	13.5%	15.2%	15.0%	16.3%
課長補佐級	15.6%	17.7%	18.7%	19.4%	21.0%	22.9%	24.1%
係長級	32.4%	32.5%	33.3%	34.0%	34.1%	34.1%	35.5%
全職員	28.6%	29.2%	29.7%	30.5%	31.3%	32.3%	33.0%

※知事部局及び外局（教育・警察を除く）の合計値

職員の給与の男女の差異の推移（男性の給与に対する女性の給与の割合）

○全職員の状況

	R4年度	R5年度	R6年度
任期の定めのない常勤職員	88.9%	88.4%	90.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	77.6%	80.9%	91.0%
全職員	74.0%	74.7%	78.0%

○「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤務年数別の状況

【役職段階別】

	R 4年度	R 5年度	R 6年度
本庁部局長・次長相当職	95.3%	94.3%	98.9%
本庁課長相当職	106.7%	106.0%	105.2%
本庁課長補佐相当職	99.0%	97.3%	98.9%
本庁係長相当職	97.9%	97.1%	97.2%

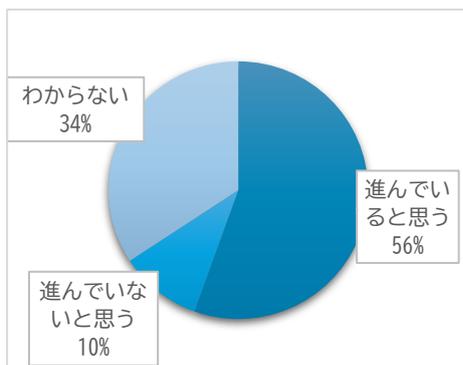
【勤続年数別】

	R 4年度	R 5年度	R 6年度
36年以上	99.8%	94.2%	99.8%
31～35年	96.8%	95.7%	97.5%
26～30年	95.2%	96.3%	95.3%
21～25年	94.2%	93.0%	93.4%
16～20年	90.5%	90.9%	88.0%
11～15年	89.1%	90.5%	91.5%
6～10年	97.3%	95.2%	94.6%
1～5年	95.0%	95.1%	94.8%

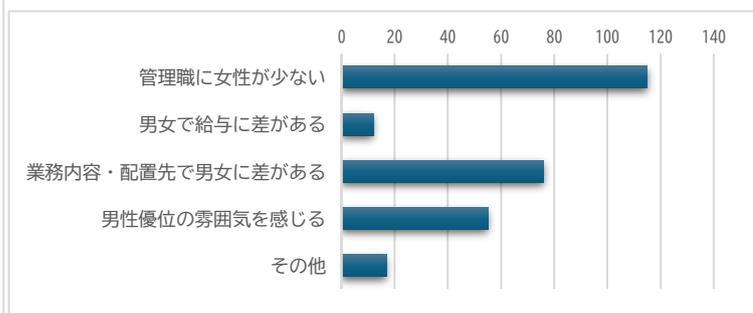
職員アンケートの結果

○女性職員が活躍できる環境の形成は進んでいると思うか。

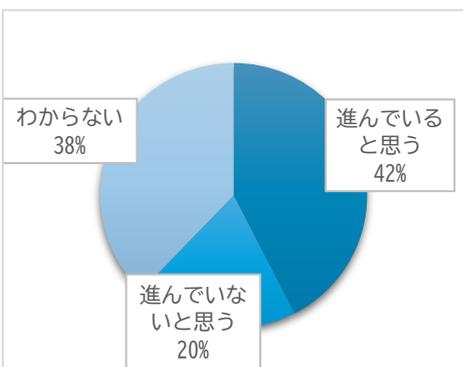
【男性職員】



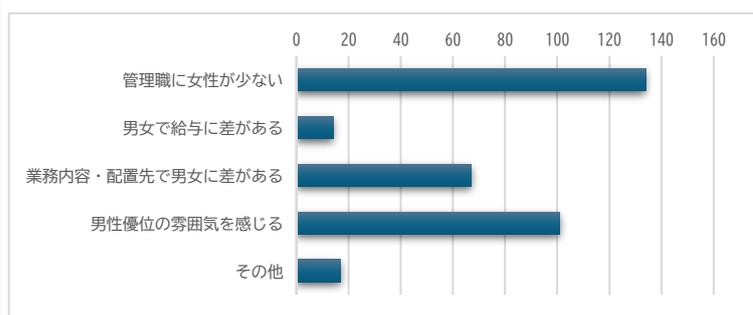
→進んでいないと思う理由（複数回答可）



【女性職員】

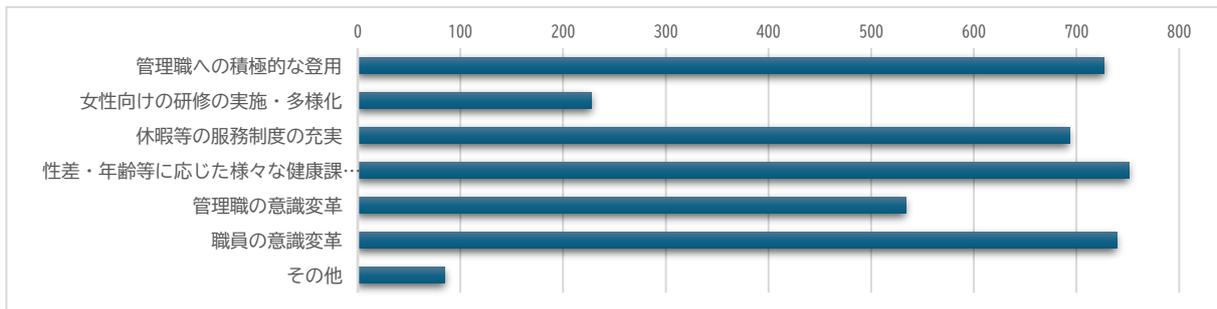


→進んでいないと思う理由（複数回答可）

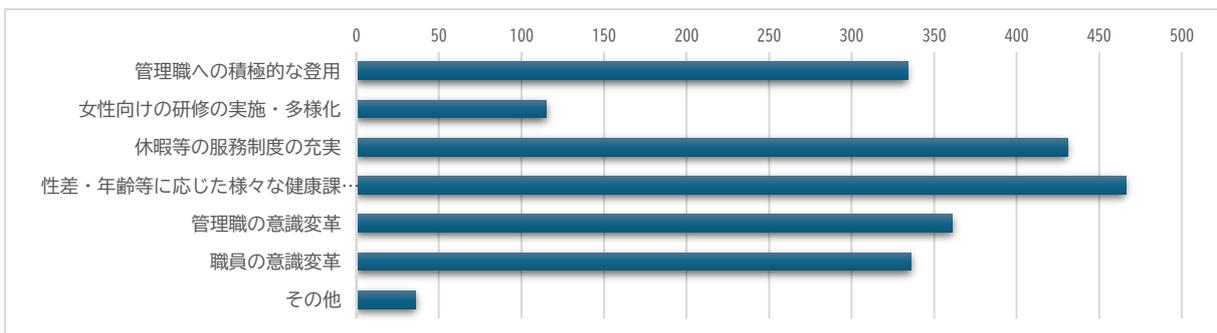


○女性職員が活躍できる環境をつくるために必要だと思う項目は何か。

【男性職員】

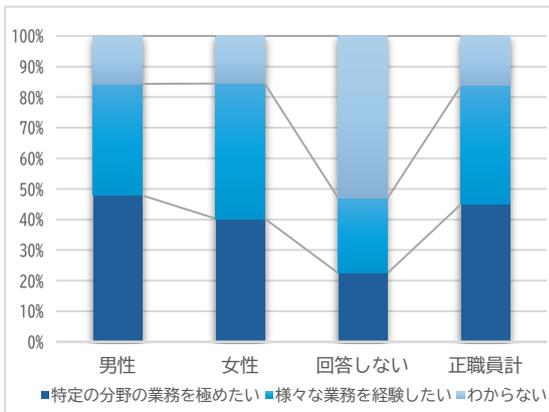


【女性職員】

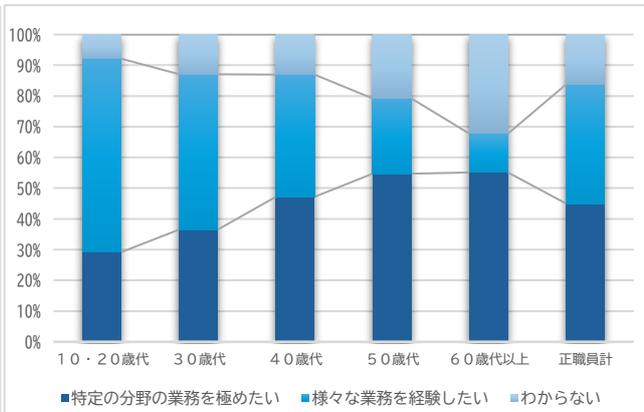


○今後取り組みたい仕事の範囲（正職員のみ）

【男女別】

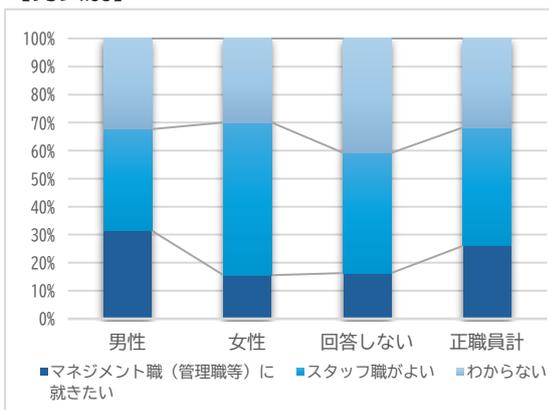


【年代別】

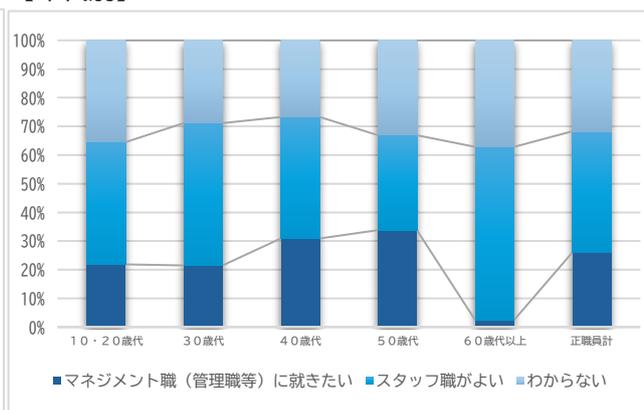


○昇任意欲（正職員のみ）

【男女別】



【年代別】



管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は、令和6年（2024年）4月時点で14.1%となり目標の14.0%を達成しましたが、全都道府県の平均割合（17.3%）³を下回っている状況です。

役付職員（係長級以上）に占める女性職員の割合は令和7年（2025年）4月1日時点で27.3%となり、目標の28.0%は達成できませんでしたが、各職位における女性職員の割合は年々増加の一途をたどっており、多くの女性職員が本庁所属の課長や班長ポストを担っています。

男性職員及び女性職員との給与差異については、全般的に男性職員のほうが高い傾向にあります。地方公共団体における給料は、条例で定める給料表に基づき決定されていますので、この差異は上位の職位における女性職員の割合が少ないことが主要因であるといえます。

職員アンケートで女性職員が活躍できる環境の形成が進んでいるかについて尋ねたところ、男性職員は56%が「進んでいる」と回答したのに対し、「進んでいる」と回答した女性職員の割合が42%となり、男女間で認識のギャップがあることがわかります。進んでいないと思う理由については、「管理職に女性が少ない」との回答が多い状況でした。

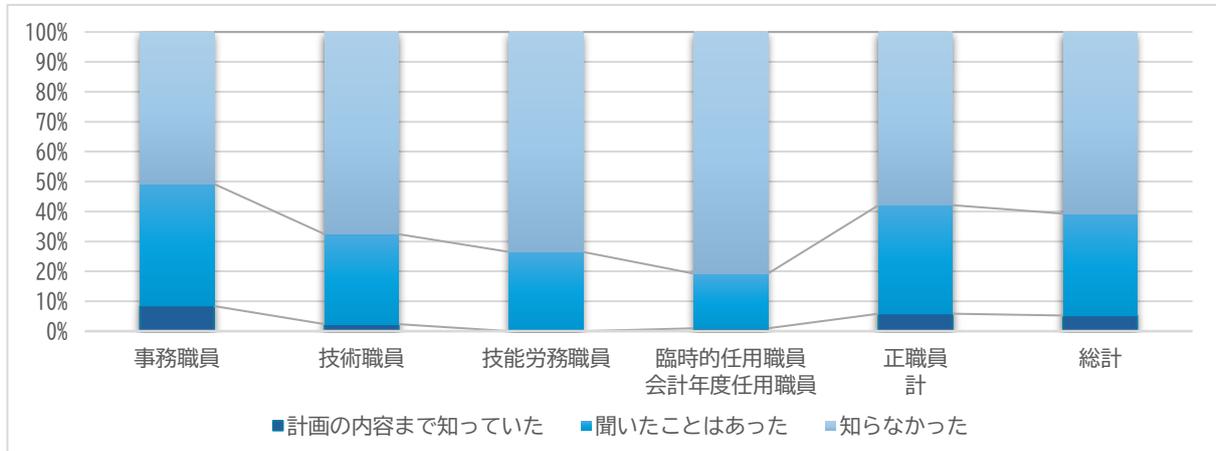
多種多様な経験や意見を県政に反映するために、管理職に占める女性職員の割合の拡大はもちろん、性別にかかわらず活躍することができる職場環境を形成する必要があります。

³ 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

(4) その他

● 特定事業主行動計画の認知度

職員アンケートの結果



職員アンケートにおいて特定事業主行動計画の認知度を尋ねたところ、「計画の内容まで知っていた」「聞いたことはあった」と回答した職員の割合は約4割でした。これは前回の調査時の認知度（46.1%）を下回っており、残念ながら認知度が低下していることがわかりました。

この計画の実効性を高めるため、計画に対する職員の認知度を向上する取組みが必要です。

6 目標

本県における職業生活と家庭生活との両立に関する状況は着実に進展していますが、「職員一人ひとりの幸せ」を実現するためにはさらに取組みを強化する必要があります。

そこで、本計画では、次のような数値目標を設定します。それぞれ本計画の最終年度である令和12年度（2030年度）を目標達成年度とします。

● 時間外勤務時間の縮減

第5期計画 数値目標	年間時間外勤務時間数平均を <u>150時間以下</u> にする 時間外勤務時間上限超過者数を <u>令和7年実績比2割減</u> にする
-----------------------	--

時間外勤務時間数は、縮減に向けた取組みの成果として毎年度減少傾向にはありますが、その減少幅は小さく、未だに全都道府県平均を上回っています。

本県をはじめ、全国の自治体で人材確保が困難な状況下でありながら、高度化・多様化する行政ニーズへ対応するために、都道府県に課される役割は増大しています。そのような中であっても、時間外勤務を縮減するため、庁内全ての所属で目標を共有し、縮減に向けた取組みを強力に推し進めなければなりません。そこで、年間での時間外勤務時間数平均を指標として採用します。

また、時間外勤務時間数が多い所属が固定化している状況を踏まえ、それぞれの所属で個別具体的な取組を促すため、時間外勤務時間数上限超過者数を指標として新たに採用します。

● 休暇を取得しやすい職場環境づくり

第5期計画 数値目標	年次有給休暇取得平均日数を <u>15日以上</u> にする 全ての職員が夏季休暇を <u>5日間取得</u> する
-----------------------	---

年次有給休暇は前計画の目標に到達していませんが、全都道府県平均は少し上回っている状況です。夏季休暇についても、概ね前計画の目標を達成しています。

しかし、職員アンケートによれば、休暇を取得しづらい雰囲気を感じている職員が半数を超えており、職員が希望したときに取得することができる職場環境となっ

ているとは言えない状況です。

そこで、年次有給休暇及び夏季休暇については、前計画の目標を維持することとし、休暇を取得しやすい職場環境を形成するため継続して取り組みます。

● 安心して子育てをすることができる職場環境づくり

第5期計画 数値目標

男性職員の育児休業2週間以上の取得率を100%にする
男性職員の育児関連休暇（出産補助休暇・育児参加休暇）を対象職員全員が取得する

男女がともに育児や家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にしていくために、まずは男性職員が子育ての当事者として当たり前役割を果たすことができる職場環境を形成することが必要です。

そこで、男性育児休業取得率については、令和6年に設定した目標をさらに前進させ、「育児休業2週間以上の取得率を100%」と設定します。また、男性職員の育児関連休暇については、前計画の目標を維持し、取得を奨励します。

なお、男性職員のみならず女性職員も含めて、仕事と子育てとの両立に係る不安を解消するための取組みも実施・検討します。

● 性別に関係なく活躍できる職場環境づくり

第5期計画 数値目標

管理職に占める女性職員の割合を20.0%以上にする

管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は年々拡大していますが、全職員に占める女性職員の割合（33.0%）⁴までは届いていません。

課長補佐級に占める女性職員の割合も拡大しており、今後も管理職に占める女性職員の割合は拡大することが見込まれますが、まずは全国平均を超えるため積極的に女性登用に取り組む必要があります。

⁴ 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

7 具体的な取組み

● 時間外勤務時間の縮減

そもそも時間外勤務は、「職務は正規の勤務時間内に終える」という原則を前提として、臨時又は緊急で業務の必要上やむを得ない場合に限り、職員に命じることができるものです。

私たち県職員は県民の生命や財産を守る責任があることから、災害発生時などには勤務時間内外に関わらず業務を遂行しなければなりません。しかし、無制限に行うべきものでもありません。

時間外勤務縮減のためには、時間外勤務は業務上やむを得ない場合に限るものという原則に立ち返り、「時間外勤務が生じるのは仕方ない」と漫然と放置するのではなく、管理職を中心に職員一人ひとりが業務量や手法を振り返り、不要な業務の削減や効率的な手法への変更などを行い、勤務時間内で業務を完了することができる体制を整えることが重要です。

このような基本的な考えに基づき、時間外勤務縮減のための各種取組みをより一層強化していきます。

◇勤務時間の正確な状況把握

- ・PCログを活用した勤務時間状況把握（令和元年度～）

◇時間外勤務時間の縮減

- ・時間外勤務命令上限制度（令和元年度～）
- ・勤務間インターバル制度（令和4年度～）

◇業務量の縮減

- ・事務事業見直し（令和元年度～）
- ・BPR（業務プロセス改革）の推進（令和8年度～）
- ・縮減に成功した好事例の全庁への共有

◇勤務時間内に業務を終えるための意識改革

- ・定時退庁日の呼びかけ
- ・時差出勤の活用
- ・フレックスタイム制の推進（令和8年度～）

● 休暇を取得しやすい職場環境づくり

年次有給休暇をはじめ各種休暇を取得しやすい職場環境を形成することは、職員一人ひとりが、その希望に応じたワーク・ライフ・バランスを実現するため必要不可欠な要素です。

本県の年次有給休暇の取得状況は全都道府県平均を上回る状況ですが、職員の過半数が休暇取得にためらいを感じているという状況は是正が必要です。

大型連休や年末年始時期における年次有給休暇取得の勧奨はこれまでも行っている取組みではありますが、それを年休取得奨励期間として設定するなど、私生活の充実のために休暇をためらいなく取得することができる職場とするための取組みをさらに進めていきます。

◇年休取得環境づくり

- ・年休取得奨励期間（仮）の設定（今後検討）

● 安心して子育てをすることができる職場環境づくり

職場においても家庭においても、「男性だけが行う仕事」や「女性だけが行う仕事」というものではありません。性別にとらわれず、男女ともに希望に応じたそれぞれの役割を果たすことで、充実した職業生活及び家庭生活を実現することができます。特に子育てについては、男性職員・女性職員がともに主体的に関与することが重要です。

指標としては、「男性職員の育児休業取得率」「男性職員の育児関連休暇取得」を採用していますが、その目標達成のためにこれまでの取組みをより一層推進するだけでなく、男性職員とともに女性職員の子育てと仕事の両立に関する不安解消にも取り組みます。

また、職員一人ひとりが、子育てだけでなく、それぞれの家庭状況などを踏まえ、希望に応じた働き方を実現できる職場環境を形成することも重要です。

◇男性職員の育児休業促進

- ・ハッピーシェアウィークス・プラスの浸透（令和7年度～）
- ・勤勉手当（育児休業サポート分）の支給（令和6年度～）
- ・育児休業にまつわる各種手続きの一覧化（令和8年度～）

◇代替職員の確保

- ・育児休業サポート職員（会計年度任用職員）の任用（令和6年度～）

◇子育て職員の不安解消

- ・妊娠判明時、育休取得前、育休復帰時などにおける上司との子育て面談の実施（令和7年度～）

◇多様な働き方の実現

- ・時差出勤の活用
- ・フレックスタイム制の推進（令和8年度～）
- ・テレワークの促進

● 性別に関係なく活躍できる職場環境づくり

女性職員が管理職となり所属をマネジメントし、組織の意思決定に参画することは、多様な視点を事業遂行に反映することを可能にするとともに、組織全体の活性化にも寄与します。

そのために、将来の管理職となる能力開発や意欲向上のため、女性職員を筆頭課の政策部門や、企画部門、人事・財政部門へ配置したり、国、市町村、大学院等に派遣したりするなど積極的に取り組みます。

また、女性職員の仕事と子育てとの両立への不安の解消のため、女性管理職職員との面談の機会を設定するなど、仕事と子育てとの両立を経験した先輩職員とのコミュニケーションを行う機会づくりを検討します。

◇女性職員の仕事と子育てとの両立への不安解消

- ・女性管理職職員との面談（今後検討）

8 計画の推進体制

(1) 庁内の推進体制

これまでの計画では「熊本県特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、実施状況の把握や取組の検討・推進を行ってきました。

第5期計画においても同委員会を設置し、引き続き状況把握や取組みの検討推進を行います。特に、「こどもまんなか熊本・実現計画」のなかで掲げられている「県庁での率先的な取組み」としても推進していきます。

(2) 計画及び取組状況の周知・広報

計画の内容及び取組状況は、県ホームページへ掲載することにより、県民や市町村、事業者へ公表します。

また、各種研修などのあらゆる機会を活用し、計画の内容及び取組状況を周知し、職員の認知度の向上に取り組めます。

